

ANALISIS MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERAJIN TENUN TRADISIONAL ATBM DI KOTA PEKALONGAN

Alvis Muryo Dewanto

Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan

e-mail: alvismd@gmail.com

ABSTRACT

This study is to determine and analyze the influence of motivation, compensation and job satisfaction on the job performance of weaving crafts. The hypotheses proposed in this study are: (1) motivation (X1), compensation (X2, and job satisfaction (X3) influence job performance (Y) of traditional weaver (ATBM). There were 50 respondents or weaving crafts. Hypothesis test was used with the F-test and t-test. The result of this research showed that motivation, compensation, and job satisfaction have a partial and simultaneous effect on job performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Job Performance.

PENDAHULUAN

Perajin tenun tradisional ATBM termasuk kategori usaha kecil menengah (UKM) yang memiliki banyak keterbatasannya, seperti manajemen, finansial, dan sarana produksi. Secara umum usaha ATBM ini dikelola dengan teknis sederhana dan bahkan ada yang dikelola sebagai usaha sampingan. Perajin tenun tradisional (ATBM) di wilayah kota Pekalongan jumlahnya relatif banyak yaitu sekitar 60 perusahaan yang masih tergolong aktif beroperasi. Jumlah tersebut cukup memberi kontribusi terhadap perekonomian, khususnya dalam hal penyerapan tenaga kerja di wilayah Kota Pekalongan dan sekitarnya.

Pada dasarnya proses pertenunan melalui tahap-tahap memproses bahan baku (benang), ditenun untuk dijadikan kain dengan variasi warna, desain (konstruksi) dan finishing; tetapi didalam pemrosesannya masing-masing memiliki karakteristik berbeda dan perbedaan tersebut justru kadang-kadang menjadikan suatu keunggulan tertentu.

Prestasi dari suatu organisasi / badan usaha khususnya Perajin Tenun Tradisional tidak terlepas

dari tiga faktor utama yang termasuk dalam strategi keunggulan kompetitif yaitu peningkatan kualitas produk untuk mendapatkan keunggulan kualitas; peningkatan efisiensi pembiayaan untuk mendapatkan keunggulan harga jual; pengembangan berbagai variasi produk untuk keunggulan pasar. Sebagaimana diungkapkan oleh Simamora (1997) bahwa keunggulan kompetitif merupakan kunci prestasi dari suatu organisasi harus senantiasa dipertahankan, mengingat bahwa pada umumnya keunggulan kompetitif dapat dinikmati oleh suatu organisasi dalam jangka waktu pendek, karena dalam waktu relatif singkat banyak organisasi lain yang menirunya. Oleh sebab itu evaluasi dan pengembangan pada unsur-unsur terkait harus terus menerus dilakukan secara berkesinambungan. Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang terampil diperlukan unsur-unsur antara lain pengalaman kerja, tingkat pendidikan yang memadai, pelatihan dan pengembangan, serta pengalaman kerja (Handoko, 2001).

Motivasi adalah kemauan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan biasanya didasari pada adanya sesuatu yang ingin didapatkan, begitu pula

didalam pekerjaan; seorang karyawan melakukan pekerjaan karena ada sesuatu yang didambakan yaitu imbalan. Imbalan tersebut didasari oleh adanya kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), dan bisa berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang atas jasa atau hasil dari pekerjaannya atas sebuah usaha dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kegiatan perajin tenun tradisional dengan keterbatasan yang dimiliki memerlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menumbuhkan kepuasan kerja yang akan menghasilkan prestasi kerja perusahaan tenun tradisional (ATBM) dalam menghadapi persaingan.

Atas dasar uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja perajin tenun tradisional (ATBM) di sentra kerajinan tenun ATBM di Kota Pekalongan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Motivasi

Menurut Manullang (2002), motivasi adalah hal atau keadaan yang menimbulkan dorongan, motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Tindakan yang dilakukan secara sadar biasanya didorong oleh motivasi tertentu tetapi tindakan yang dilakukan secara tidak sadar umumnya tidak memiliki motif tertentu. Motivasi, suatu hal yang membangkitkan rasa ingin tahu dan untuk membangun motivasi yang penting harus diketahui tujuan dengan mengintegrasikan tujuan-tujuan pribadi dengan tujuan-tujuan organisasi.

Pada dasarnya orang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak di sadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun kebutuhan rohani. (Hasibuan, 2003). Motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu bagian dari motivasi, besar kecilnya kompensasi dan sistem pemberian kompensasi akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Bentuk-bentuk kompensasi dan karakteristiknya (Simamora, 1997). Pada dasarnya tujuan diberikan kompensasi adalah sebagai imbalan atas jasa tenaga kerja yang telah di berikan, tetapi perkembangan selanjutnya terkandung maksud-maksud lain yang menyertai kompensasi-kompensasi tersebut seperti :

- 1) Kompensasi di hubungkan dengan faktor-faktor produktifitas, seperti kompensasi yang di hubungkan dengan tingkat kehadiran kerja, frekuensi sampai lamanya waktu kehadiran di perusahaan semua di hitung dan diformulasikan ke dalam pemberian kompensasi, tentunya sudah diperhitungkan juga hak-hak karyawan untuk tidak hadir di perusahaan seperti hak cuti, ijin, sakit, dinas luar, dan sebagainya.
- 2) Kompensasi dihubungkan dengan usaha mempertahankan karyawan, berupa tingkat kompensasi yang selalu disesuaikan dengan tingkat harga pasar kerja disekitar lokasi perusahaan berada sehingga mampu menekan tingkat *turn over* tenaga kerja, dapat mempertahankan keberadaan karyawan yang memiliki ketrampilan dan berprestasi.
- 3) Kompensasi di hubungkan dengan kepuasan karyawan, dimana tingkat kompensasi selalu dihubungkan dengan hasil evaluasi atas prestasi dan kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai prestasinya serta membangkitkan motivasi untuk lebih berprestasi lagi didalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari
- 4) Kompensasi dihubungkan dengan efektifitas organisasi. Kompensasi ini memberikan berbagai macam kriteria keberadaan karyawan di dalam organisasi seperti :
 - Kompensasi atas tingkat jabatan/ luas tanggung jawab dari individu karyawan.
 - Kompensasi atas besar kecilnya beban kerja yang di tanggung Individu karyawan.
 - Kompensasi atau resiko kerja dan lingkungan dimana karyawan bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003): “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Menurut Handoko (2001): “Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Prabu (2001) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Dari definisi-definisi di atas dapat dinyatakan bahwa: Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, atau Kepuasan kerja merupakan suatu rasa atau perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja, 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2003): “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: Balas jasa yang adil atau kompensasi, yaitu merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dimaksud disini adalah prestasi kerja dari para perajin tenun tradisional (ATBM) untuk dapat terus hidup dan bersaing baik untuk pasar local maupun untuk pasar ekspor. Seperti pernah disinggung diatas bahwa untuk dapat bersaing dipasar ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- Kualitas dari produk yang ditawarkan, dalam hal ini adalah kualitas Produk dari para perajin tenun tradisional (ATBM) dimana diharapkan bahwa produk yang ditawarkan adalah sesuai dengan kebutuhan pasar (Alwi, 2001). Untuk mewujudkan produk yang berkualitas dibutuhkan ketrampilan yang memadai, dan

memiliki komitmen untuk menjaganya. Selain karyawan yang terampil juga dibutuhkan pengkajian pasar yang terus menerus, sehingga produk-produk yang dihasilkan selalu *up to date* sesuai dengan kebutuhan pasar.

- Harga yang sesuai dan relatif terjangkau oleh konsumen, ini akan didapatkan manakala para perajin mampu untuk menaikkan produktifitas karyawan dan meningkatkan efisiensi pembiayaan.

Nilai, bentuk dan corak dari produk yang ditawarkan dapat diperoleh dari karyawan yang termotivasi, mendapatkan kompensasi yang layak dan memperoleh kepuasan sehingga menghasilkan produk dimana nilai-nilai produk dapat dipadukan dengan nilai – nilai seni dengan pendekatan-pendekatan yang unik sehingga mampu dihasilkan produk eksklusif dengan nilai tambah yang tinggi.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di wilayah Kota Pekalongan provinsi Jawa Tengah dengan obyek penelitian : pengusaha/perajin tenun tradisional (ATBM). Kota Pekalongan merupakan salah satu wilayah di Jawa Tengah yang cukup potensial dibidang kerajinan tenun tradisional (ATBM). Selain itu peneliti juga mempertimbangkan di dalam memperoleh akses informasi data-data yang diperlukan dan relevan dengan penelitian yang dilakukan. Populasi pada penelitian ini adalah pengusaha atau perajin tenun tradisional (ATBM) yang terorganisir dalam satu sentra industri kecil di Kelurahan Medono Kota Pekalongan Propinsi Jawa Tengah yang masih aktif beroperasi, adapun jumlah populasinya adalah 86 pengusaha/perajin. Penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 50 perajin. Pengambilan sampel untuk menentukan responden digunakan cara *random sampling* atau dengan tehnik pengambilan sampel secara acak.

Adapun rumus dari model persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

y	=	prestasi kerja
a	=	konstanta
x ₁	=	motivasi
x ₂	=	kompensasi
x ₃	=	kepuasan kerja
b _{1,2,3}	=	koefisien regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	5.038	2.876		1.751	.094
Motivasi	1.044	.391	.362	2.670	.014
Kompensasi	1.096	.253	.437	4.325	.000
Kepuasan Kerja	.818	.294	.311	2.781	.011

Sumber: Data yang diolah (2020)

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja dari Tabel 1. sebesar 1,044 dengan nilai signikansi $0,014 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima. Hal ini mengindikasikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini juga berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Theodora, dkk (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka bab penutup ini penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kantor Pos Tipe C. Hal ini di karenakan motivasi merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi kerja dari Tabel 1. sebesar 1,096 dengan nilai signikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima. Hal ini mengindikasikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini juga berarti bahwa semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh paling besar terhadap prestasi kerja terbukti dengan nilai beta sebesar 4,325 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai beta variabel motivasi sebesar 2,670 dan nilai beta variabel kepuasa kerja sebesar 2,781.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Widena dan Bambang (2018) yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Sahid Montana Malang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research dan juga menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena di antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan pengaruh sebab akibat dari beberapa variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,651. Untuk variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,295. Sedangkan variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,525.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja dari Tabel 1. sebesar 0,818 dengan nilai signikansi $0,011 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima. Hal ini mengindikasikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini juga berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Yuniastuti (2011) yang menggunakan Metode Analisis Kuantitatif dengan alat Analisis Koefisien Korelasi Product Moment, Koefisien Determinan dan Uji-r. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh: koefisien korelasi Product Moment $r_{xy} = 0,815$, ini menunjukan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai

hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Prestasi Kerja Karyawan; Koefisien Determinasi = 66,40%, ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh sebesar 66,40% terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan sebesar 33,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini; dan nilai r_{xy} atau r -hitung 0,815 > r -tabel 0,396 pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV.Organik Agro System (O ASIS) dapat diterima

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka simpulan pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel atau mengambil keseluruhan populasi pengrajin ATBM di Kota Pekalongan agar hasil yang didapatkan lebih akurat dan mencerminkan keadaan sesungguhnya,
2. Penambahan variabel independen pada penelitian selanjutnya sangat disarankan atau menambah variabel moderating dan intervening yang mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafarudin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Djarwanto PS, Pangestu Subagio. 2000. Statistik Induktif. Penerbit BPFE Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPFE UGM.

Hasibuan , Malayu S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Bumi Aksara. Mangkunegara.

Manullang, M. 2002. Manajemen Personalialia. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.

Prabu, Anwar. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit STIE YKPN Yogyakarta.

Theodora Yatipai, John Montolalu dan Sonny Gerson Kaparang. 2015 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Jurnal Administrasi Bisnis.

Widena, Kalista Sekar dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 No.1 Agustus 2018. Brawijaya : Unbraw.

Yuniastuti, Rina Milyati. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Organik Agro System Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 April 2011 : 199-210.